

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LANGGENG *LAUNDRY* DI KUTA, BADUNG

IGN Marta Eka Putra<sup>1</sup>

Ni Ketut Sariyathi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [gusekaputra27@gmail.com](mailto:gusekaputra27@gmail.com) / tlpn: +62 89 807 807 36

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan perlu untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini faktor yang dipertimbangkan sebagai prediktor kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 98 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas, kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pimpinan perusahaan Langgeng *Laundry* hendaknya meningkatkan hubungan dengan karyawan, memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yg lebih baik.

**Kata kunci:** *Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

### ABSTRACT

*Job satisfaction an important element in improving employee performance for achieving high level of employees job satisfaction, a companies need to consider factors that affect job satisfaction of the employees. In this study predictor which are considered to affect job satisfaction are transformational leadership, work environment and compensation. The number of samples is 98 employees. Techique of analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The result show that transformational leadership style, work environment and compensation for partially and simultaneous affect employee job satisfaction. Out of the three predictors, compensation emerges as dominant predictor of employees job satisfaction. To improve job satisfaction Laundry Langgeng corporate leaders should improve relations with employees in order to increase job satisfaction, attention to the work environment and a better compensation*

**Keywords:** *Transformational, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, pimpinan perusahaan tidak hanya memperhatikan cara untuk memajukan perusahaan namun juga upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan agar mau bekerja lebih baik untuk perusahaan. Menurut Bushra (2011) kepuasan kerja membantu menciptakan sikap positif dalam karyawan, menaikkan moral mereka, meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar. Dengan demikian, organisasi mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011).

Teori kepuasan kerja yang mendasari penelitian ini adalah *Two Factor Theory* oleh Herzberg pada tahun 1959. Teori ini menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua variabel *hygiene* yang di dalamnya termasuk gaji, insentif, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Variabel penyebab kepuasan diantaranya motivasi intrinsik, prestasi, pengetahuan, tanggung jawab dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan imbalan prestasi kerja (Herzberg dalam Jenaibi, 2010). Yukl (2009:8) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut DuBrin (2005:142) salah satu komponen utama untuk menjadi pemimpin transformasional adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Siagian (2007:253) jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan

sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan yang dilakukan pada perusahaan Langgeng *Laundry* ditemukan adanya masalah tentang kepuasan kerja yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan terkait dengan kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pimpinan di Langgeng *Laundry* masih belum sepenuhnya berjalan baik, terdapat masalah dimana pimpinan perusahaan kurang mampu untuk memberikan motivasi terhadap bawahan, serta memberikan rangsangan kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi. Perilaku kepemimpinan transformasional secara positif berkorelasi dengan memprediksi tingkat kepuasan kerja dimana kepemimpinan dan kualitas kepemimpinan terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan (Albion and Gagliardi 2007).

Masalah lingkungan kerja seperti penggunaan warna ruangan yang kurang cerah (cenderung berwarna gelap), penerangan di tempat kerja yang gelap, sirkulasi udara yang kurang dan keamanan kerja yang masih dirasa kurang. Dampak dari masalah-masalah tersebut adalah pada rendahnya kepuasan kerja. Masalah kompensasi terkait dengan upah serta tunjangan yang diberikan. Teori Michigan State menyatakan bahwa penerangan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang dan menciptakan suasana tertentu yang diinginkan untuk direpresentasikan dalam sebuah ruangan (Quinn dalam Prawira dan Riana, 2014). Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya (Nitisemito, 2000:183).

Masalah yang timbul dari pemberian kompensasi yaitu gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dinilai sering tidak tepat waktu. Pada masalah tunjangan yang diberikan perusahaan pada waktu hari raya dinilai oleh karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Masalah yang timbul dari kompensasi ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kompensasi karyawan merujuk pada bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan dimana ada dua cara pemberian kompensasi yaitu pembayaran keuangan langsung dan tidak langsung (Dessler, 1998:85). Menurut Handoko dalam Kurniawan, dkk (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Berdasarkan latar belakang dan hasil kajian terhadap studi empiris, maka digunakan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

3. Variabel manakah diantara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja?

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Landry.
3. Untuk menguji diantara variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2009:99). Kepuasan kerja secara umum berarti tenaga kerja termotivasi dan berkomitmen untuk kinerja kualitas tinggi (Jenaibi, 2010). Menurut Fitriansyah (2013) salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kartika dan Kaihatu (2010) menyatakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang

sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut dan dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan.

### **Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja**

DuBrin (2005:335) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang membantu organisasi dan orang untuk membuat perubahan positif dalam beraktivitas. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Sonni, 2013).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yang (2012) bahwa kinerja pengawas dalam hal kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak signifikan positif pada bawahan tingkat kepuasan kerja. Omar and Fauzin Hussin (2013) mengatakan bahwa organisasi perlu memiliki pemimpin tipe transformasional untuk memberikan tim yang efektif dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yun, *et, al* (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian sebelumnya mendasari perumusan hipotesis 1 sebagai berikut.

**H1:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2000:183) mengemukakan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya. Teori Michigan State menyatakan bahwa penerangan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang dan menciptakan suasana tertentu yang diinginkan untuk direpresentasikan dalam sebuah ruangan (Quinn dalam Prawira dan Riana, 2014).

Terdapat beberapa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Putri, dkk (2013) lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, serta erat kaitannya dengan kepuasan kerja jika dilihat dari sikap kerja karyawan sebagai salah satu dampak dari keadaan lingkungan kerja tersebut. Annakis, *et, al* (2011) dalam penelitiannya menyajikan temuan bahwa lingkungan kerja merupakan kontributor penting untuk kepuasan kerja. Ayamolowo, *et, al* (2013) mengatakan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor penting untuk kepuasan kerja.. Dari penelitian tersebut mendasari rumusan hipotesis 2.

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:117) kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai (Siagian, 2007:253).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Fathonah dan Utami (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Igalens and Roussel (1999) yaitu kepuasan terhadap masing-masing dimensi kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Islam, *et, al* (2012) menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya tersebut dihasilkan rumusan hipotesis 3 sebagai berikut.

**H3:** Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

Kurniawan, dkk (2013) menyatakan semua variabel bebas yang terdiri kepemimpinan transformasional dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Putri, dkk (2013) menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-



sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Fatonah dan Utami, 2012).

Berdasarkan hal tersebut dihasilkan hipotesis 4 sebagai berikut.

**H4:** Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Langgeng *Laundry* yang berlokasi di Jalan Sunset Road LC 1 No. 6 Badung, Bali.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data yang didapatkan dengan cara observasi dan kuesioner. Data sekunder pada penelitian ini adalah seluruh informasi yang berhubungan dengan perusahaan yang diteliti. Misalnya struktur organisasi, jumlah karyawan, absensi karyawan, dan daftar jumlah gaji karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Langgeng *Laundry* yang berjumlah 130 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 98 orang dengan menggunakan rumus *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$n$  = ukuran sampel keseluruhan

$N$  = ukuran populasi keseluruhan

$e$  = batas toleransi kesalahan sebesar 5% atau 0,05

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya observasi, wawancara, dan kuesioner.

### **Teknik Analisis Data**

Uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) secara parsial maupun simultan, serta diuji variabel yang berpengaruh dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah program SPSS versi 16.

Sebelum menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi, 1) Uji Normalitas, 2) Uji Multikolinearitas, 3) Uji Heterokedastisitas. Untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji  $t$ . Untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji  $F$ . Kemudian untuk mengetahui variabel dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat dilihat dari nilai *absolute coefficient beta*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki *pearson correlation* berkisar 0,820-0,957. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Hasil uji validitas terhadap semua indikator variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,948	Valid
	X1.2	0,932	Valid
	X1.3	0,943	Valid
	X1.4	0,896	Valid
	X1.5	0,884	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,930	Valid
	X2.2	0,929	Valid
	X2.3	0,820	Valid
	X2.4	0,865	Valid
	X2.5	0,943	Valid
Kompensasi(X3)	X3.1	0,820	Valid
	X3.2	0,903	Valid
	X3.3	0,921	Valid
	X3.4	0,899	Valid
	X3.5	0,786	Valid
	X3.6	0,831	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,946	Valid
	Y2	0,868	Valid
	Y3	0,957	Valid
	Y4	0,931	Valid
	Y5	0,876	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dari perhitungan *Cronbach's Alpha* didapat nilai berkisar 0,929 hingga 0,954. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja reliabel. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada studi ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,954	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Kompensasi(X3)	0,929	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

### Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian untuk nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,73 dan 3,94 dengan nilai rata-rata total sebesar 3,85. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel lingkungan kerja adalah 3,70 dan 3,95 dengan nilai rata-rata total sebesar 3,81. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel kompensasi adalah 3,44 dan 3,90 dengan nilai rata-rata total 3,79. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada kepuasan kerja adalah 3,71 dan 3,92 dengan nilai rata-rata total 3,83. Dari nilai rata-rata tersebut, maka penilaian distribusi data masing-masing variabel dinilai baik. Ini berarti jawaban responden mengenai kuesioner tergolong baik karena responden menilai seluruh daftar pernyataan mengenai kejadian di perusahaan seluruhnya berjalan baik.

Pengujian asumsi klasik pada hasil uji normalitas, didapat nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,773, untuk nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,589 yang berarti model persamaan regresi berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,589 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	98
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,773
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,589

Sumber: Data diolah, 2014

Untuk uji multikoleniaritas, nilai *tolerance* dan VIF pada variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional sebesar 0,260, lingkungan kerja sebesar 0,204 dan kompensasi sebesar 0,186 masing-masing lebih besar dari 10% atau 0,1. Maka seluruh variabel bebas dari multikoleniaritas. Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniartas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,260	3,848
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,204	4,912
Kompensasi (X3)	0,186	5,369

Sumber: Data diolah, 2014

Kemudian, berdasarkan pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansinya lebih dari  $\alpha = 0,05$  terhadap *absolute residual* (Abs\_Res) secara parsial. Kepemimpinan transformasional sebesar 0,195, lingkungan kerja sebesar 0,396 dan

kompensasi sebesar 0,793. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Tabel 5 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Signifikansi
Kepemimpinan Transformasional	-1,306	0,195
Lingkungan Kerja	0,852	0,396
Kompensasi	0,263	0,793

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.000	.039		.000	1.000
K.Transformasional	.182	.076	.182	2.385	.019
Lingkungan Kerja	.299	.086	.299	3.469	.001
Kompensasi	.488	.090	.488	5.409	.000
R <sup>2</sup> . 0,857					
F Statistik . 188,429					
Sig. F . 0,000					

Sumber: Data diolah, 2014

Persamaan regresi pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut.

$\alpha$  = Nilai konstan sebesar 0,000 artinya, bila kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol (konstan), maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,000.

$\beta_1$  = 0,182, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*.

$\beta_2$  = 0,299, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*.

$\beta_3$  = 0,488, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,857 yang berarti bahwa sebesar 86 persen kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja Langgeng *Laundry*, sedangkan 14 persen dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji  $t$  untuk kepemimpinan sebesar  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_1$  didukung. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,182 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry* meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Long, *et, al* (2014) yang mengatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Morrison, *et, al* (1997) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji  $t$  untuk lingkungan kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,299, menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry* meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Fathonah dan Utami (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Nugroho, dkk (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *t* untuk kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,488, menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry* meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Dhermawan, dkk (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nawab and Bhatti (2011) menyatakan hubungan antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan satu sama lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *F* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Nilai *absolute standardized coefficient beta* yang paling besar tampak pada variabel kompensasi sebesar 0,448. Jadi variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan hasil dan analisis penelitian, dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*.
2. 

Variabel

gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry*.
3. Variabel yang berpengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan Langgeng *Laundry* adalah variabel kompensasi.

## **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran pimpinan diharapkan mau memberikan solusi kepada karyawan jika ada masalah-masalah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Penggunaan warna di ruangan kerja karyawan jika memungkinkan sebaiknya menggunakan warna yang lebih cerah dan menyejukan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberian tunjangan

kepada karyawan jika memungkinkan agar ditingkatkan, sehingga karyawan dapat lebih semakin baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terakhir pimpinan hendaknya dapat meningkatkan hubungan kerja dengan para karyawan, sehingga karyawan dalam hal kepuasan kerjanya semakin puas dan dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan bisa semakin baik lagi.

### DAFTAR RUJUKAN

- Albion, M. J., and Gagliardi, R. E. 2007. A study of transformational leadership, organisational change and job satisfaction. In *Proceedings of the 7th Industrial & Organisational Psychology Conference and 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology. Better Work. Better Organisations. Better World. Australian Psychological Society.* Australian Psychological Society.-(-). pp.1-5
- Annakis, J., Lobo, A., and Pillay, S. 2011. Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres.*International Journal of Business and Management*, 6(8), pp.75-93.
- Ayamolowo, S. J., Irinoye, O., and Oladoyin, M. A. 2013. Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti State, Nigeria. An Exploratory Study. *International Journal*, 6(3), pp.531-542.
- Bushra, F., Usman, A., and Naveed, A. 2011. Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Science*, 2(18), pp.261-267
- Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Prenhallindo.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., dan Utama, I. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2) pp.173-184.
- DuBrin, A. J. 2005. *The Complete Ideal's Guide. Leadership*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta. Prenada.
- Fatonah, S., dan Utami, I. 2012. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi. *Excellent*, 1(1). pp: -

Fitriansyah, R. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada agen Financial Consultant Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2). pp: 1-8

Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Igalens, J., and Roussel, P. 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), pp.1003-1025.

Islam, T., Ahmad, Z., Ahmed, I., Ahmad, A., Muhammad, S., and Muhammad, S. K. 2012. Does compensation and demographical variable influence on teachers commitment and job satisfaction? a study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(4), pp.35-43.

Jenaibi, B. A, 2010. Job satisfaction. Comparisons among diverse public organizations in the UAE. *Management Science and Engineering*, 4 (3), pp. 60-79.

Kartika, E. W., dan Kaihatu, T. S. 2010. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.100-112

Kurniawan, A. W., Farida, N., dan Wijayanto, A. 2013. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan bagian divisi umum PT. PELINDO Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), pp.77-90.

Long, C. S., Yusof, W. M. M., Kowang, T. O., & Heng, L. H. 2014. The impact of transformational leadership style on job satisfaction. *World Applied Sciences Journal*, 29(1).pp:117-124.

Morrison, R. S., Jones, L., & Fuller, B. (1997). The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 27(5).pp: 27-34.

Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8).pp: 25-32.

- Nitisemito, A. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Jakarta. Ghalia.
- Nugroho, B., Hidayat, W., dan Suryoko, S. 2013. Pengaruh lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, pp.29-39.
- Omar, W. W., and Hussin, F. 2013. Transformational leadership style and job satisfaction relationship. a study of Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 3(2), pp.346-365.
- Prawira, M. S., & Riana, I. G. 2014. Pengaruh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Villa the Akasha Beach Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9). pp: 2543-2557
- Putri, D. K., Lubis, N., dan Hidayat, W. 2013. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), pp.192-198.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sonni, J. A. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi (Studi empiris pada perusahaan perbankan Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1). pp:-
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Jakarta: PT Indeks.
- Yang, M. L. 2012. Transformational leadership and Taiwanese public relations practitioners' job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality. an international journal*, 40(1), pp.31-46
- Yun, S., Cox, J., Sims Jr, H. P., and Salam, S. 2007. Leadership and teamwork. The effects of leadership and job satisfaction on team citizenship. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), pp.171-193.